

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi dewasa ini pendidikan menjadi penting dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Tidak dapat dipungkiri lagi masyarakat sangat membutuhkan pendidikan yang berkualitas serta mampu bersaing secara kompetitif di era persaingan semakin ketat dan keras dalam berbagai sudut aktivitas kehidupan. Dalam suasana kompetitif semacam ini diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, yaitu sumber daya manusia yang mampu menghadapi persaingan dan terampil dalam berbagai aktivitas kehidupan. Kualitas menentukan sumber daya manusia memegang peran utama dalam menentukan keberhasilan aktivitas berbagai sektor pembangunan fisik maupun non fisik.

Sumber daya manusia berkualitas dapat diciptakan melalui lembaga pendidikan madrasah sebagai penyelenggara pendidikan formal. Madrasah mendapat kepercayaan masyarakat dalam mempersiapkan dan mengantarkan generasi anak bangsa untuk mampu bersaing dalam kompetensi global yang kian hari terasa dampaknya terhadap berbagai aktivitas kehidupan bermasyarakat.

Proses pendidikan secara Nasional Indonesia memiliki tujuan yaitu: mengembangkan potensi peserta didik, agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga demokrasi serta bertanggung jawab (UUD Republik Indonesia No. 20; 2003).

Pada hakikatnya pendidikan itu mempunyai asas-asas tempat ia tegak dalam materi, interaksi, inovasi, dan cita-cita. Pendidikan menurut pandangan individu adalah menggarap kekayaan atau potensi yang terdapat pada setiap individu agar berguna bagi individu itu sendiri dan dapat dipersembahkan kepada masyarakat. Dilihat dari sudut pandang masyarakat pendidikan itu sekaligus sebagai pewaris kebudayaan dan pengembangan potensi-potensi. Menurut Langgulong (1988:4) memasukan sesuatu itu melalui proses pendidikan dimaksudkan adalah memasukan ilmu pengetahuan ke kepala seseorang. Jadi dalam proses memasukkan tampak terlihat yaitu: (1) ilmu pengetahuan itu sendiri; (2) proses memasukan ilmu pengetahuan; dan (3) kepala atau diri seseorang. Karena itu pendidikan mempunyai asas-asas sebagai tempat ia tegak dalam materi, interaksi, inovasi, dan cita-citanya.

Kualitas pendidikan di madrasah sangat bervariasi. Hal ini dapat diamati dari berbagai aspek, seperti: kurikulum, tenaga pengajar, bahan ajar. Oleh karena itu, upaya meningkatkan kualitas pendidikan pada madrasah, mengenai pengembangan kurikulum, peningkatan profesionalitas guru, pemenuhan kebutuhan sarana prasarana dan lainnya perlu terus menerus diupayakan. (Azizy, 2004: xiii).

Salah satu yang menyebabkan rendahnya mutu sekolah adalah kinerja guru. Guru sangat menentukan keberhasilan pendidikan suatu negara. Berbagai kajian dan penelitian menggambarkan tentang peran strategis dan menentukan guru dalam mengntarkan keberhasilan pendidikan suatu negara.

guru harus memperhatikan proses pembelajaran yang melibatkan proses berfikir. Dalam proses pembelajaran membangun suasana dialogis dan proses tanya jawab terus menerus yang diarahkan untuk memperbaiki dan meningkatkan kemampuan berfikir siswa, yang pada gilirannya kemampuan berfikir itu dapat membantu siswa untuk memperoleh pengetahuan yang mereka konstruksi sendiri (Syaiful Sagala, 2005: 63).

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Jadi, kompetensi guru dapat didefinisikan sebagai penguasaan terhadap pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam menjalankan profesi sebagai guru. Kompetensi yang harus dimiliki oleh guru yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen* pada Bab IV Pasal 10 ayat 1)

tercapainya tujuan-tujuan pengajaran, sangat tergantung kepada mutu guru. Guru yang bermutu harus mampu memahami perinsip-perinsip penyelenggaraan pendidikan seperti yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor. 20 tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional* yaitu:

“(1).Pendidikan diselenggarakan secara demokratis dan berkeadilan serta tidak diskriminatif dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, dan kemajemukan bangsa; (2).Pendidikan diselenggarakan sebagai satu kesatuan yang sistemik dengan sistem terbuka dan multi makna; (3).Pendidikan diselenggarakan sebagai suatu proses pembudayaan dan pemberdayaan peserta

didik yang berlangsung sepanjang hayat; (4). Pendidikan diselenggarakan dengan memberikan keteladanan, membangun kemauan, dan mengembangkan kreativitas peserta didik dalam proses pembelajaran; (5). Pendidikan diselenggarakan dengan mengembangkan budaya membaca, menulis, dan berhitung bagi segenap warga masyarakat; (6). Pendidikan diselenggarakan dengan memberdayakan semua komponen masyarakat melalui peran serta dalam penyelenggaraan dan pengendalian mutu layanan pendidikan”.

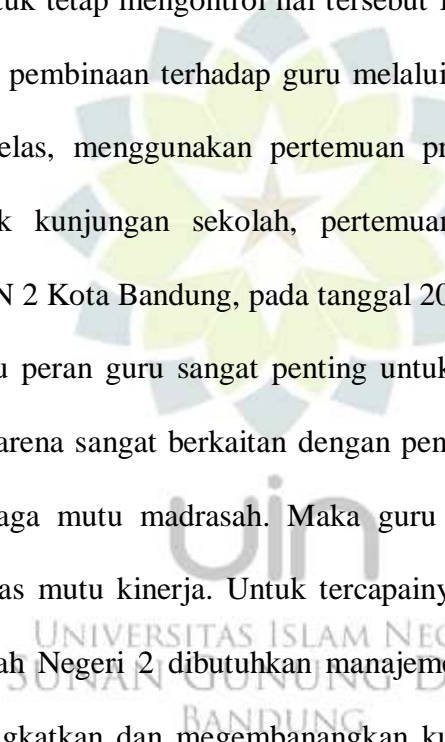
Agar tercapainya mutu pendidikan yang berkualitas, maka dari itu diperlukan manajemen yang baik. Menurut Anthon Athoilah (2010). Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif, dengan didukung oleh sumber-sumber lainnya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan.

Guru sangat menentukan keberhasilan pendidikan suatu lembaga pendidikan. Berbagai kajian dan penelitian yang menggambarkan tentang peran strategis dan menentukan guru dalam mengantarkan keberhasilan pendidikan suatu negara dapat dijabarkan di bawah ini: “bahwa keberhasilan pembaruan sekolah sangat ditentukan oleh gurunya, karena guru adalah pemimpin pembelajar, fasilitator, dan sekaligus merupakan pusat inisiatif pembelajar” (Mulyasa, 1995: 9). Karena guru harus senantiasa mengembangkan diri secara mandiri tidak bergantung kepada inisiatif kepala sekolah dan supervisor saja.

Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran. Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain: “(1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja); (2) pendidikan; (3) keterampilan; (4) manajemen kepemimpinan; (5) tingkat penghasilan; (6) gaji dan kesehatan; (7)

jaminan Sosial; (8) iklim kerja; (9) saran prasaran; (10) teknologi; (11) kesempatan berprestasi (Sedarmayanti, 2001: 89).

Berdasarkan hasil observasi lapangan pada tanggal 20 Maret 2016 yang dilakukan penulis di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 kota Bandung. Maka diperoleh gambaran bahwa keadaan guru madrasah sangat di tuntutan untuk selalu meningkatkan kompetensinya sesuai dengan Kompetensi yang melekat pada tugas dan fungsi guru. Untuk tetap mengontrol hal tersebut Kepala MTs Negeri 2 kota Bandung melakukan pembinaan terhadap guru melalui layanan supervisi dengan teknik kunjungan kelas, menggunakan pertemuan pribadi, rapat dewan guru, menggunakan teknik kunjungan sekolah, pertemuan kelompok (Wawancara dengan kepala MTsN 2 Kota Bandung, pada tanggal 20 Maret 2016).

Maka dari itu peran guru sangat penting untuk diperhatikan oleh kepala sekolah/madrasah, karena sangat berkaitan dengan pencapaian tujuan pendidikan nasional serta menjaga mutu madrasah. Maka guru harus terus menjaga dan meningkatkan kualitas mutu kinerja. Untuk tercapainya tujuan yang diharapkan Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 dibutuhkan manajemen yang baik. Setiap guru harus mampu meningkatkan dan megembangkan kualitas kinerja guru. Maka peneliti mengambil judul **“MANAJEMEN KINERJA GURU DI MADRASAH** (Penelitian di Sekolah Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 kota Bandung)”.


B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana profil di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 kota Bandung?
2. Bagaimana konsep manajemen kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 kota Bandung?
3. Bagaimana pelaksanaan manajemen kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 kota Bandung?
4. Apa yang menjadi faktor pendukung dan penghambat?
5. Bagaimana hasil yang dicapai dalam pelaksanaan pengelolaan manajemen kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 kota Bandung?

C. Tujuan Penelitian dan Kegunaannya

a. Tujuan penelitian

Adapun dari tujuan penelitian pada pembahasan diatas ialah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui profil di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 kota Bandung.
2. Untuk mengetahui konsep manajemen kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 kota Bandung.
3. Untuk mengetahui pelaksanaan manajemen kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 kota Bandung.
4. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 kota Bandung.

5. Untuk mengetahui hasil yang dicapai manajemen Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 kota Bandung
- b. Kegunaan penelitian
1. Manfaat akademik, yaitu dapat memperdalam ilmu pengetahuan dan memperluas wawasan tentang manajemen di Madrasah Negeri 2 kota Bandung khususnya dalam manajemen kinerja guru.
 2. Kegunaan Praktis, diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna dan bermanfaat bagi para pengelola sekolah Madrasah dalam mengembangkan pendidikan islam terutama di Madrasah Tsanawiyah.

D. Kerangka Pemikiran

Pendidikan yang Islam yaitu mengemban misi melahirkan manusia yang tidak hanya memanfaatkan persediaan alam, tetapi juga manusia yang mau bersyukur kepada yang mau membuat kholifah dan memperlakukan alam tidak hanya sebagai objek semata, tetapi juga sebagai komponen *integral* dari sistem kehidupan. Pendidikan yang islami, tidak lain adalah upaya mengefektifkan aplikasi nilai-nilai agama yang dapat menimbulkan *transformasi* nilai dan pengetahuan secara utuh kepada manusia, masyarakat dan dunia pada umumnya (Sobri Sutikno, 2009:157).

Dalam kajian Antropologi, Koentjoroningrat (1990:180) mengatakan bahwa kebudayaan adalah keseluruhan sistem gagasan, tindakan dari hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik dari manusia dengan belajar. Adapun kebudayaan itu sendiri meliputi:

1. Wujud kebudayaan sebagai suatu kompleks dari ide-ide, gagasan, nilai-nilai, norma-norma, peraturan dan sebagainya.
2. Wujud kebudayaan sebagai suatu kompleks aktivitas serta tindakan berpola dari manusia dalam masyarakat.
3. Wujud kebudayaan sebagai benda-benda keberhasilan karya manusia.

Ketiga wujud kebudayaan diatas, merupakan suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Biasanya muncul ide-ide tersebut dituangkan dalam tulisan atau lainnya yang kemudian menjadi teori, dan kumpulan teori-teori tersebut berubah menjadi konsep. Adapun masalah-malasaah yang menyebabkan munculnya ide itu dalam penelitian disebut latar.

Dalam penelitan ini terlebih dahulu akan dibahas mengenai latar, karena penelitian ini adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah, dengan menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai mitos (lexy J. Moleong, 2007:5). Hal tersebut dilakukan akan dirumuskan dalam kerangka pemikir penelitian ini menjadi latar pendidikan. LacoIn dan guba dalam Moleong (2007:8) menjelaskan penelitian kualitatif melakukan pada latar alamiah atau pada konteks dari suatu keutuhan.

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang ciri utamanya adalah terletak pada latar alamiah atau pada konteks dari suatu keutuhan (Lexy J. Moleong, 2007:8). Hal ini kemudian akan disesuaikan dalam kerangka pemikiran penelitian menjadi latar belakang. Berangkat dari pendapat diatas, maka pada hakikatnya pendidikan merupakan suatu proses kebudayaan dan setiap generasi

manusia menempatkan dirinya dalam penelitian ini adalah pendekatan antropologi melalui wujud kebudayaan disamping menggunakan sistem. Hal ini dimaksudkan pengambilan datanya. Pendidikan adalah usaha sadar dari seseorang untuk menumbuhkan potensi sumberdaya manusia secara optimal (Muhibbin Syah, 2006:1).

Manajemen berasal dari kata “manus” yang berarti “tangan”, berarti menangani sesuatu, mengatur, membuat suatu menjadi seperti yang diinginkan dengan mendayagunakan seluruh sumber daya yang ada (Muhammad Rohman, *Manajemen Pendidik*.2012: 2). Secara teoritis, setiap ahli memberikan pandangan yang berbeda tentang batasan manajemen, karena itu tidak mudah memberi arti universal yang dapat diterima semua orang. Namun demikian dari pemikiran-pemikiran ahli tentang defenisi manajemen kebanyakan menyatakan bahwa manajemen merupakan suatu proses mendayagunakan orang dan sumber lainnya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan afesien.

Manajemen adalah suatu proses yang kontinu yang bermuatan kemampuan, keterampilan, khusus yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan baik secara perorangan maupun bersama orang lain atau melalui orang lain dalam mengkoordinasi dan menggunakan segala sumber untuk mencapai tujuan organisasi dan menggunakan segala sumber untuk mencapai tujuan organisasisecara produktif efektif, dan efesien (Engkoswara dan Aan Komaria 2010:57).

Menurut Usman (2006:7) manajemen pendidikan dapat didefinisikan sebagai:

1. Seni dan ilmu mengelola sumber daya pendidikan untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, ahlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.
2. Seni dan ilmu mengelola sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan (Supardi, 2013:45). Sedangkan J Simajuntak (2011:1) mendefinisikan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan peranannya. Sedangkan menurut Bernandi dan Russell dalam (Uhar Suharsaputra, 2013:167) juga mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tersebut merupakan pengekspresian seluruh potensi dan kemampuan yang dimiliki seseorang serta menuntut adanya kepemilikan yang penuh dan menyeluruh.

Dari pengertian di atas kinerja sebagai prestasi, menunjukkan suatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yang telah dibebankan.

Pengertian kinerja sering diidentikan dengan prestasi kerja. Karena ada persamaan antara kinerja dengan prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan:

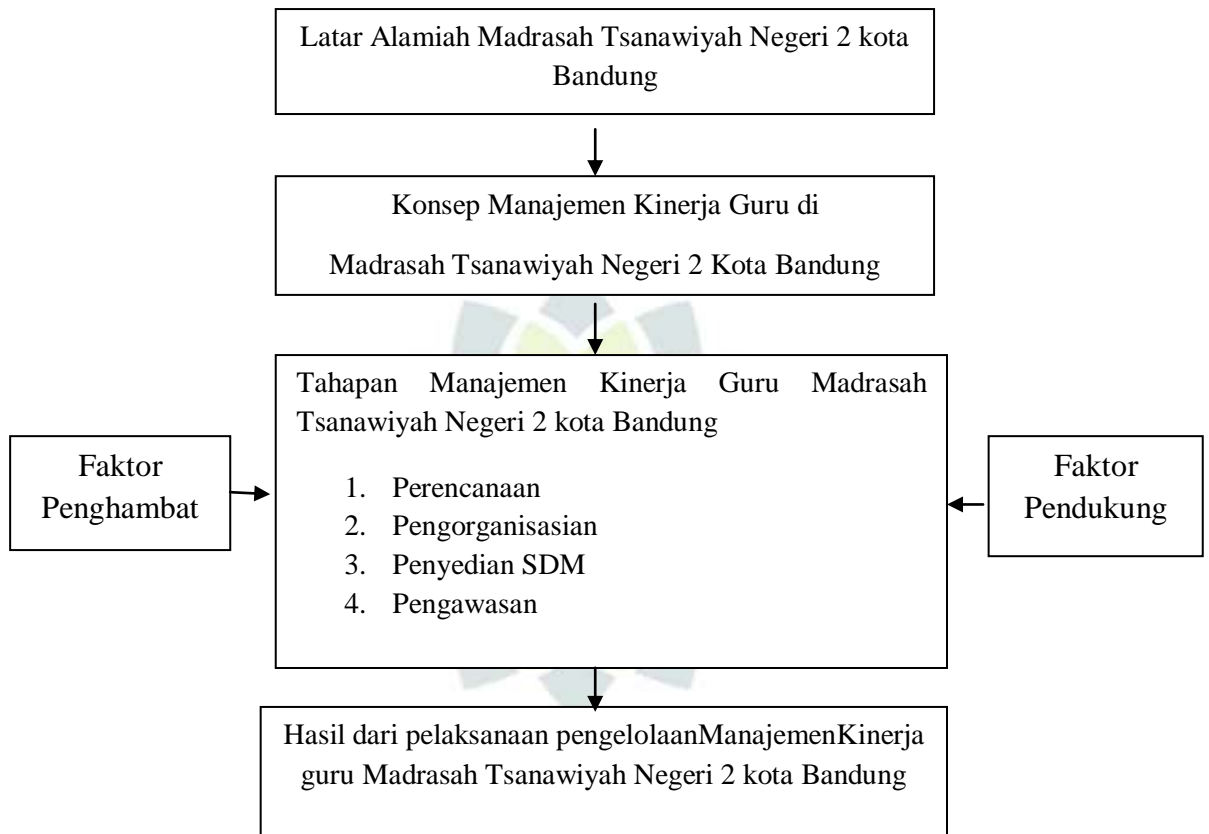
Hasil kerja seseorang dalam periode tertentu merupakan prestasi kerja, bila dibandingkan dengan target/sasaran, standar, kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama ataupun kemungkinan-kemungkinan lain dalam suatu rencana tertentu (Suprihanto, 1996:7).

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 38, pendidik adalah agen pembelajar yang harus memiliki empat jenis kompetensi, yakni kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru. Dalam konteks ini, maka kompetensi guru diartikan sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diwujudkan dalam bentuk perangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang calon guru untuk memangku jabatan guru sebagai profesi.

Penulis juga menyuguhkan kerangka pemikiran secara sederhana tentang manajemen ponpes. Kerangka ini menjadi panduan atau semacam skema dalam menjalankan penelitian supaya mendapatkan hasil yang optimal sesuai tujuan penelitian, kerangka pemikiran dapat diskemakan di halaman berikutnya.

Skema Kerangka Pemikiran Manajemen Kinerja Guru di Madrasah

Gambar 1.1



E. Langkah-langkah Penelitian

Sebagai langkah sistematis untuk membahas tentang “Manajemen kinerja guru Madrasah Negeri 2 kota Bandung”, peneliti akan menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian ini dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Penentuan Jenis Data

Jenis data atau yang dikumpulkan adalah jenis data kualitatif, yakni data deskriptif berupa kata-kata tertulis, lisan dari orang-orang atau perilaku yang dapat diamati. Hal ini disebabkan oleh adanya penerapan metode kualitatif. Selain itu, semua yang dikumpulkan berkemungkinan menjadi kunci terhadap apa yang sudah diteliti (Lexy J. Moleong, 2005:11) data tersebut berkaitan dengan:

- a. Data tentang sejarah, meliputi latar alamiah berdirinya Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 kota Bandung.
- b. Data tentang konsep manajemen kinerja guru di Madrasah tersebut.
- c. Data tentang pelaksanaan manajemen di Madrasah tersebut

2. Menentukan Sumber Data

a. Lokasi Penelitian

Penentuan lokasi penelitian merupakan salah satu langkah penting dalam penelitian di lapangan, dalam penelitian ini penulis menentukan tempat penelitian di Madrasah Negeri 2 kota Bandung dengan alasan sebagai berikut: *Pertama*, Madrasah tersebut didirikan dalam rangka memberikan kesempatan kepada masyarakat untuk memperoleh pendidikan yang memiliki ciri khas ke-islaman. *Kedua*, Madrasah tersebut setiap tahunnya terjadi peningkatan peserta didik.

Ketiga, adanya ke unikan yang akan diteliti terkait manajemen kinerja guru di Madrasah tersebut. harapannya bisa menjadi suatu ilmu bagi peneliti dan bermanfaat bagi lembaga yang di teliti.

b. Sumber Data

Sumber data utama penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain lain kata-kata dan tindakan orang yang dapat diamati atau diwawancarai yang dicatat melalui catatan tertulis atau rekaman dalam penelitian ini merupakan sumber data utama, dengan menggunakan teknik sampling, yaitu dengan cara mewawancarai kepada pihak Kepala Madrasah sebagai Key Informan, kemudian diikuti dengan snow ball process, yaitu sumber data berikutnya diperoleh dari key informan secara bergulir, kemudian baru dihentikan apabila terjadi pengulangan informasi. Selain itu, penelitian ini menggunakan data tambahan berupa dokumentasi, arsip, buku-buku reperensi, dan sumber data yang lainnya yang dapat menunjang terhadap sumber data penelitian mengenai Madrasah Tsanawiyah Madrasah Negeri 2 kota Bandung, khususnya mengenai manajemen kinerja guru.

3. Menentukan Metode dan Teknik Pengumpulan Data

a. Menentukan Metode

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, yakni metode yang bertujuan untuk mendeskripsikan masalah yang sedang terjadi atau berlangsung secara rinci apa adanya.

b. Teknik Pengumpulan Data sebagai berikut:

1.) Teknik Observasi Partisipasi

Observasi yang dilakukan yaitu observasi partisipasi aktif yang bertujuan untuk memperoleh informasi dan data-data manajemen kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Madrasah Negeri 2 kota Bandung. Yang dilaksanakan pada tanggal 20 Maret 2016 sampai dengan selesai

2.) Tehnik Wawancara

Melakukan wawancara dengan pihak Kepala Madrasah, staf TU, Guru, Siswa, bagian kurikulum Madrasah Tsanawiyah Madrasah Negeri 2 kota Bandung. Wawancara menggunakan model wawancara terbuka untuk mengumpulkan data tentang masalah pokok yang diteliti, khususnya untuk verifikasi data mengenai evaluasi kinerja guru dalam pembelajaran, pembinaan terhadap siswa serta perencanaan evaluasi kinerja tersebut.

3.) Tehnik Dokumentasi Atau Menyalin

Tehnik ini digunakan untuk mengetahui data tertulis mengenai Madrasah dan setting penelitian lainnya seperti data Kepala Madrasah, guru, siswa, TU serta dokumen profil madrasah. Melalui proses penelusuran dokumen, buku buku, referensi, data yang akan dijadikan bahan data pokok dan data tambahan untuk melengkapi.

4.) Analisis Data

Analisis data dapat penulis lakukan dengan cara:

a. Menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber melalui observasi dan wawancara dengan cara dibaca, dipelajari, ditelaah, dan dipahami.

b. Unitisasi Data

Unitisasi data adalah pemerosesan satuan, yang dimaksud dengan satuan adalah bagian terkecil yang mendukung makna yang bulat dan dapat berdiri sendiri terlepas dari bagian yang lain. Dimana seseorang yang mengajukan pertanyaan atau satuan informasi untuk mendefinisikan kategori.

Dalam unitisasi ini, langkah yang melakukan adalah

1. Mereduksi data, maksudnya yaitu memilih data dari berbagai sumber yang relevan dengan data yang diinginkan.
2. Memberi kode, maksudnya memberi kartu indeks yang berisi satuan-satuan. kode-kode dapat berupa penandaan sumber asal satuan, seperti catatan lapangan, penanda lokasi, dan penandaan cara pengumpulan data.
3. Membaca dan mempelajari secara teliti seluruh data terkumpul.
4. Mengidentifikasi satuan-satuan yang merupakan sepotong informasi terkecil yang berdiri sendiri.

c. Kategoiresasi Data

Kategori data yaitu proses pengelompokan data yang telah terkumpul dalam kategori ini. Ada beberapa hal yang dilakukan, yaitu diantaranya:

1. Mereduksi Data, maksudnya memilih data yang sudah dimasukan kedalam satuan dengan cara membaca satuan yang sama. Jika tidak sama maka akan disusun kembali untuk membuat kategori baru
2. Membuat Koding, maksudnya memberikan nama atau judul terhadap satuan yang mewakili entri pertama dari kategori
3. Menelaah kembali seluruh kategori
4. melengkapi data-data yang telah terkumpul untuk ditelaah dan dianalisis

d. Penafsiran Data

Penafsiran dilakukan dengan cara membari penafsiran-penafsiran logis dan empiris berdasarkan data yang terkumpul selama penelitian. Tujuan yang akan dicapai dalam penafsiran data ialah deskripsi semata-mata dengan menggunakan teori “wujud kebudayaan” dan teori mengenai “manajemen kinerja pendidik” sebagai alat sistematis analisis. dengan tujuan penafsiran deskripsi semata-mata ini dimaksudkan data hanya dideskripsikan dengan sistematisasi wujud kebudayaan dan komponen model pembelajaran.

5.) Uji Keabsahan Data

Agar hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, maka data yang terdapat pada hasil penelitian ini perlu diuji keabsahannya. Untuk itu maka perlu dilakukan pemeriksaan kembali terhadap data data yang telah terkumpul dengan kriteria kepastian logika, dapat dipertanggungjawabkan, dengan keteralihan dan ketergantungan serta relevan sesuai dengan keakuratan data yang diperoleh, serta menggunakan teknik pemeriksaan kembali terhadap keabsahan data tersebut. Adapun langkah-langkah pemeriksaan tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Perpanjangan keikutsertaan, hal ini dilakukan untuk mendeteksi serta menghitung distorsi yang mungkin dapat mengotori data. Perpanjangan keikutsertaan yang dilakukan dilokasi penelitian dan terlibat dalam berbagai kegiatan, yaitu sejak bulan Maret 2016 sampai dengan bulan Mei 2016.
- b. Ketekunan Pengamatan, maksudnya untuk menemukan ciri-ciri dan unsur-unsur dalam situasi yang relevan dengan persoalan atau isu yang sedang dicari, diteliti, untuk memperdalam dan mengarahkan data supaya lebih terfokus. Hal ini dilakukan dengan cara pengamatan terhadap berbagai aktivitas dalam proses pembelajaran di sekolah, mencatat serta merekam hal-

hal yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti, dengan maksud memperdalam dan lebih terfokuskan.

- c. Triangulasi, yaitu dengan pengecekan hasil wawancara dan pengamatan kepada sumber yang berbeda serta membandingkan data hasil penelitian dokumen dengan pengamatan serta dengan melalui wawancara. Hal ini dilakukan agar tidak terjadi informasi dalam melakukan penelitian.
- d. Kecukupan referensi, dilakukan dengan cara mengumpulkan data sebanyak banyak terkait dengan setting dan fokus penelitian. Melengkapinya dengan cara menanyakan langsung kepada pihak pimpinan sekolah, serta mencari informasi dari sumber lain, termasuk referensi dari sumber tertulis.
- e. Audit kepastian, dilakukan dengan cara disepakati bersama oleh pihak peneliti dan objek penelitian dengan adanya bukti pengesahan dari pihak sekolah

F. Kajian Pustaka

Untuk lebih memperdalam mengenai Manajemen Kinerja Guru Madrasah telah dikaji beberapa pustaka yang mendukung dan relevan dengan penelitian yang akan dilaksanakan, diantaranya:

1. Buku Manajemen Pendidikan. Karya Muhammad Rohman, M.Pd. dan Sofan Amri, S.Pd.; analisis solusi terhadap kinerja manajemen
2. Buku Manajemen Madrasah. Karangan Dr. H. Jaja Jahari, M.Pd dan H. Amirullah Syarbini, M.Ag; tentang Manajemen Pesantren.
3. Buku Kinerja Guru. Karangan Dr. Supardi, M.Pd., Ph.D; tentang konsep-konsep tentang kinerja guru, supervisi kepala sekolah dan iklim kerja.
4. Buku Manajemen Sumber Daya Manusia. Karya Dr. Drs. H. M. Yani, S.H, MM.; tentang tenaga kerja organisasi atau perusahaan
5. PERMENDIKNAS No. 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru
6. UU RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.